

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
ASSEMBLÉE COMMUNE

Exercice 1957-1958
Première session extraordinaire

Rapport

fait au nom de la

Commission des affaires sociales

sur

la migration et la libre circulation des travailleurs
dans la Communauté

par

M. A. BERTRAND

R a p p o r t e u r

NOVEMBRE 1957

COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE
DU CHARBON ET DE L'ACIER
ASSEMBLÉE COMMUNE

Exercice 1957-1958
Première session extraordinaire

Rapport

fait au nom de la

Commission des affaires sociales

sur

la migration et la libre circulation des travailleurs
dans la Communauté

par

M. A. BERTRAND

R a p p o r t e u r

Depuis l'adoption de son rapport sur la libre circulation des travailleurs, qui a été publié pendant l'exercice 1954-1955, sous le n° 14, la Commission des affaires sociales, sous la présidence de M. G. M. NEDERHORST, a élargi l'examen des questions qui y étaient soulevées, en vue d'étudier dans leur ensemble les problèmes concernant la migration et la libre circulation des travailleurs dans la Communauté

M. A. BERTRAND a été désigné comme rapporteur, lors de la réunion du 8 juillet 1957 à Luxembourg.

La Commission a adopté le présent rapport à l'unanimité au cours de sa réunion du 8 octobre 1957 à Luxembourg.

Etaient présents:

MM. NEDERHORST, président

PELSTER, vice-président

MUTTER, vice-président

BERTRAND, rapporteur

BIRKELBACH

FOHRMANN

*GOZARD, suppléant M. CHARLOT, conformément au § 3 de l'article 38
du Règlement*

HAZENBOSCH

JANSSEN

KOPF

KREYSSIG

LENZ

MARGUE

VON MERKATZ

POHER

TEITGEN

SABASS

*SCHÖNE, suppléant M. GAILLY, conformément au § 3 de l'article 38
du Règlement*

VANRULLEN

S O M M A I R E

	page
INTRODUCTION	9
CHAPITRE I: La libre circulation dans le cadre de la C.E.C.A. ...	11
CHAPITRE II: La migration dans le cadre de la C.E.C.A.	15
A. Déplacements quotidiens de la main-d'oeuvre	15
B. La migration internationale	17
a) Considérations préliminaires	17
b) L'assimilation	17
c) Le logement	18
d) La stabilité de l'emploi et la conjoncture	20
e) La formation professionnelle et les problèmes linguistiques..	21
f) Le recrutement	23
g) Droits des travailleurs immigrés.....	25
h) Observations générales	25
i) Législations nationales et accords bilatéraux	26
CHAPITRE III: La migration dans les pays tiers	27
A. Le Commonwealth	28
B. Les États-Unis d'Amérique	28
C. Les pays scandinaves	29
CHAPITRE IV: Considérations finales	30
Adaptation ou assimilation	30
Les problèmes du logement et de la formation professionnelle	32
L'organisation de la migration	33
ANNEXE I — Questionnaire	35
ANNEXE II — Législations et accords bilatéraux	37

R A P P O R T

par

M. A. B E R T R A N D

sur

la migration et la libre circulation des travailleurs
dans la Communauté

Monsieur le Président, Messieurs,

1. Votre Commission discute depuis cinq ans le problème de l'application de l'article 69 du Traité, concernant la libre circulation de la main-d'oeuvre des industries du charbon et de l'acier et les conditions de la migration dans la Communauté.
2. A la veille de l'expiration de la période transitoire et en prévision de la prochaine entrée en vigueur du Traité instituant la Communauté Economique Européenne, elle consacre un rapport à ces problèmes, afin d'informer l'Assemblée et l'opinion publique de ce que furent ses préoccupations en ce domaine, des principales difficultés à surmonter et des solutions qu'elle a pu formuler après examen approfondi de la question.
3. Votre Commission présentera en une autre circonstance ses propositions de révision du Traité. Pour l'instant, elle s'efforcera de faire le point, consciente de l'importance que revêtira, au moment d'appliquer les nouveaux traités, une expé-

rience de cinq années de travail dans le domaine du marché commun du charbon et de l'acier.

4. Le problème de la migration et de la libre circulation de la main-d'oeuvre a fait l'objet de maints échanges de vues entre votre Commission et la Haute Autorité. Il s'agissait de fixer la ligne politique à suivre sur le plan de la C.E.C.A.

Sur la base d'un questionnaire annexé au présent rapport (cf. annexe I), votre Commission a eu, le 19 septembre 1957, un échange de vues avec les représentants des producteurs de charbon et des syndicats chrétiens des pays membres et, le 25 septembre 1957, avec les représentants des producteurs d'acier et des syndicats libres.

5. En outre, conformément au mandat confié à votre Commission, son président et le rapporteur ont eu des échanges de vues avec des représentants du gouvernement belge et du gouvernement italien, tandis que M. Mutter, vice-président de la Commission, et le rapporteur rencontraient des représentants du gouvernement français.

Votre Commission a entendu également, le 6 septembre 1957, un exposé de M. Hanekuik, sur la migration dans le Commonwealth, aux États-Unis et dans les pays scandinaves, et un autre exposé, de M. Roy, sur l'adaptation des mineurs transférés du Centre-Midi en Lorraine.

Votre Commission tient à réitérer l'expression de sa plus vive gratitude aux personnalités gouvernementales, patronales et syndicales, qui lui ont aimablement procuré les informations qu'elle sollicitait.

6. Avant d'aborder l'étude du problème, votre Commission entend une fois de plus souligner le principe qu'elle a mis au sommet de ses préoccupations.

Le caractère du marché commun serait complètement défiguré si une circulation vraiment libre de la main-d'oeuvre ne pouvait avoir lieu; il est en effet inconcevable que la libre circulation des marchandises ne soit pas accompagnée d'une libre circulation des personnes.

Les efforts de votre Commission en vue d'obtenir une réalisation pratique complète de cette revendication fondamentale constituent la meilleure preuve de l'importance qu'elle attache au sujet en question.

7. Le présent rapport ne constitue cependant pas une étude scientifique des problèmes soulevés par la libre circulation et la migration, ces problèmes ayant déjà été examinés sous cet angle par d'éminents spécialistes aux travaux desquels il est renvoyé.

CHAPITRE I

LA LIBRE CIRCULATION DANS LE CADRE DE LA C.E.C.A.

(article 69 du Traité)

8. Par la publication de la «Décision relative à l'application de l'article 69 du Traité de la C.E.C.A.» (cf. *Journal Officiel de la Communauté* du 12 août 1957, n° 25), approuvée par le Conseil spécial de Ministres, le 8 décembre 1954, un commencement peut être fait dans la voie de l'observation des obligations des États membres stipulées à l'article 69. Ceux-ci se sont engagés par l'art. 69, en ce qui concerne les travailleurs de la Communauté qualifiés pour une profession dans les industries du charbon et de l'acier, à lever toute restriction fondée sur leur nationalité, quant à la mise au travail dans ces industries.

La décision du Conseil de Ministres constitue la première application de l'article 69.

9. Votre Commission constate que les gouvernements, malgré le travail d'orientation accompli depuis 1953 par la Haute Autorité en vue de favoriser la libre circulation des travailleurs, sont à peine arrivés à la fin de la période de transition à un premier accord qui est d'ailleurs de caractère très restreint, bien que la Commission ait déjà attiré, à l'occasion d'une réunion spéciale avec les six ministres du travail et des affaires sociales, qui s'est tenue à Luxembourg le 27 octobre 1954, l'attention sur le fait que la décision en question témoigne d'une interprétation trop restrictive du Traité.

10. Votre Commission renvoie par conséquent avec une insistance toute particulière à la Résolution du 13 mai 1955, notamment aux paragraphes 4, 5, 6 et 7 ⁽¹⁾ dans lesquels l'Assemblée Commune demande au Conseil de Ministres de procéder dès que possible à une révision de cet accord.

Votre Commission exprime le désir que les stipulations de l'article 31 de la Décision soient interprétées dans un esprit très large et que dès maintenant le secrétariat visé à l'art. 28 de la Décision «étudie les modifications possibles, afin de réaliser pleinement les objectifs du Traité en garantissant la plus large liberté d'emploi dans le cadre de la Communauté.»

11. Les travaux des dernières années ont convaincu votre Commission du fait que l'art. 69 peut amener une certaine circulation des travailleurs dans le cadre de la Communauté, mais seulement pour un nombre très limité, étant donné que les stipulations de l'art. 69 ne sont applicables qu'à la main-d'oeuvre qualifiée.

Les missions d'études entreprises par la Commission dans le but d'étudier l'hébergement et les questions relatives à la réadaptation, ainsi que la prise de connaissance des publications de la Haute Autorité concernant les études effectuées par celle-ci (entre autres : *Obstacles à la mobilité des travailleurs et problèmes sociaux de réadaptation* et *Réadaptation et réemploi de la main-d'oeuvre*) l'ont convaincue de ce que la question de la migration comporte beaucoup plus que l'esprit et la lettre de l'art. 69 du Traité ne le font supposer. A la migration des travailleurs et de leurs familles s'ajoute un certain nombre de problèmes de caractère technique, social, économique, psychologique et politique qui prennent une telle ampleur que, selon l'avis de votre Commission, une nouvelle étude en vue d'une extension des pouvoirs des organes de la Communauté sera nécessaire si l'unité européenne ne veut pas être compromise dans la période à venir.

12. Dans le rapport sur l'application des dispositions de l'article 69 du Traité concernant la libre circulation des travailleurs (doc. n° 14, 1954-1955), l'observation suivante est faite au chapitre V, parmi les conclusions (§ 30) : «La solution des

(1) *Extraits de la Résolution adoptée le 13 mai 1955 par l'Assemblée Commune:*

4. Consciente du fait que la réalisation de la libre migration et de la libre circulation des travailleurs contribuera grandement à hâter et à faciliter l'harmonisation progressive du niveau de vie et des conditions de travail et qu'une application plus large de l'art. 69 assurera, dans le même temps, le développement de la continuité de l'emploi;

5. estime que l'interprétation donnée par les gouvernements à l'article 69 est trop restrictive;

6. souligne la nécessité d'amender — en tenant compte des considérations du rapport établi par la Commission des affaires sociales (doc. 14) — les art. 11, 17, 18, 19, 20 et 21 de la Décision prise récemment, en application de l'art. 69 du Traité, par les représentants des Etats membres;

7. invite ses membres à entreprendre toute action utile dans leurs Parlements nationaux, pour que les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de la Décision mentionnée ci-dessous soient prises sans délai.

questions qui ont trait à la libre circulation, à la réadaptation, à la formation professionnelle et à l'emploi dans la Communauté sortira d'une plus étroite coopération de la Haute Autorité, des gouvernements nationaux et des organisations d'employeurs et de travailleurs. C'est pourquoi votre Commission prie l'Assemblée Commune d'inviter la Haute Autorité à resserrer les liens et à multiplier les contacts entre tous les intéressés, car seules la compréhension réciproque et une discussion publique à l'échelle européenne sont capables de créer le climat social convenable, où l'homme peut prétendre occuper la place qui lui revient de droit dans la vie économique.»

C'est dans cet esprit que votre Commission a établi le présent rapport, afin de contribuer à une meilleure compréhension et à une solution plus large des problèmes humains qui se rattachent à la migration.

13. Déjà, lors de la séance du mois de mai 1955, votre Commission a fait des propositions claires pour la modification de certains articles de la Décision relative à l'application de l'art. 69 du Traité.

Ces modifications concernaient les articles suivants:

«a) *Article 11* — Cet article donne lieu à une discrimination des travailleurs étant donné que ceux-ci ne peuvent se déplacer que s'ils ont reçu une offre d'emploi d'un bureau de placement ou d'un employeur qui fait l'offre directement et par écrit. Pratiquement, il ne leur est pas possible de s'entendre personnellement avec un employeur éventuel, même s'ils sont détenteurs d'une carte de travail.

b) *Articles 18, 19, 20 et 21* — Ceux-ci concernent la mise en contact de l'offre et de la demande sur le marché de la main-d'oeuvre. Suivant les stipulations de la décision, l'objectif est de réaliser cette mise en contact de l'offre et de la demande par l'intermédiaire de bureaux de placement nationaux. Un organisme central auprès duquel l'offre et la demande seraient concentrées n'est pas prévu. Selon l'avis de votre Commission, un organisme central de ce genre est nécessaire.

c) *Article 17* — Cet article contient des stipulations au sujet de la procédure d'appel par le travailleur quand le bureau de placement refuse de lui remettre sa carte de travail. Cet appel peut avoir lieu auprès d'une instance à désigner par l'État intéressé. Votre Commission est d'avis que l'appel doit être possible auprès d'une instance plus élevée, indépendante de l'organisme national prévu à cet effet (cf. rapport Bertrand, doc. n° 14, 1954-1955, § 9).»

14. De leur côté, les représentants tant des organisations des producteurs que des organisations syndicales ouvrières contactés par votre Commission ont été unanimes à estimer que l'application des dispositions de l'art. 69 dans sa forme actuelle n'a pu entraîner de résultats pratiques tangibles, puisque ces dispositions ne concernent qu'une élite de travailleurs spécialisés et bien rémunérés qui n'ont nullement besoin d'émigrer pour trouver du travail.

15. Les représentants des syndicats ouvriers ont suggéré de modifier le Traité de la C.E.C.A. de façon à étendre le bénéfice des dispositions de l'art. 69 aux travailleurs non spécialisés, ainsi qu'aux travailleurs non originaires d'un des pays de la Communauté.

16. Il a été fait observer, en outre, à votre Commission, que les dispositions du titre III de la deuxième partie du Traité de la C.E.E., relatives à la libre circulation des personnes, semblent nettement plus libérales que les dispositions correspondantes de l'art. 69 du Traité de la C.E.C.A. Aussi serait-il peut-être indiqué de profiter de l'issue prochaine de la période transitoire pour modifier cet article dans un sens le rapprochant des stipulations du Traité de la C.E.E.

Par ailleurs, au moment de l'entrée en vigueur de ce dernier Traité, la question se posera, du point de vue juridique, de l'applicabilité des règles du marché commun général, notamment en matière de migration, aux travailleurs soumis jusqu'ici aux dispositions du Traité de la C.E.C.A.

Enfin, s'il est vrai que les dispositions du Traité de la C.E.E. sont de nature à faciliter effectivement la libre circulation des personnes, il n'en reste pas moins vrai — abstraction faite des délais de ratification de ce Traité — qu'elles n'entreront que progressivement en vigueur au cours d'une période transitoire de 12 ans.

CHAPITRE II

LA MIGRATION DANS LE CADRE DE LA C.E.C.A.

17. Votre Commission tient avant tout à reproduire dans ce chapitre l'opinion des représentants des gouvernements, des organisations patronales et des syndicats.

Bien que les déplacements quotidiens de la main-d'oeuvre ne puissent pas être considérés comme une véritable migration, votre Commission a également voulu aborder ce problème au cours des entretiens qu'elle a eus avec les milieux intéressés.

A. Déplacements quotidiens de la main-d'oeuvre

18. Les représentants des partenaires sociaux consultés par votre Commission ont été unanimes à reconnaître que le problème des distances à parcourir quotidiennement par les travailleurs du lieu de leur habitation à leur lieu de travail se pose différemment selon les circonstances régnant à un moment donné dans un pays donné, ainsi que selon la situation géographique des entreprises. En tout cas, si le transport quotidien des travailleurs est nécessaire, il doit être le moins cher et le plus rapide possible.

A ce point de vue, il y a lieu de faire remarquer que la distance à parcourir quotidiennement importe moins que la durée du trajet, le temps global d'absence du travailleur de son foyer ne devant en aucun cas dépasser 13 heures par jour.

19. Quant au mode de transport à utiliser de préférence, les avis ont été partagés, les uns étant favorables à l'emploi du chemin de fer, parce que plus rapide, les autres à celui de l'autobus, parce que permettant le ramassage à domicile des travailleurs et n'étant pas lié de façon stricte à un horaire déterminé.

Par ailleurs, une certaine aversion s'est manifestée parmi les représentants des producteurs contre les modes individuels de transport, tels que les bicyclettes et les motocyclettes, ces engins provoquant de trop nombreux accidents.

20. La diffusion de la population laborieuse dans de petits centres urbains et ruraux aux alentours de l'entreprise semble être une solution plus avantageuse qu'une concentration urbaine trop forte. Cette solution idéale se heurte par contre à de nombreuses impossibilités pratiques, telles que la pénurie de logements et l'hésitation de la main-d'oeuvre à déménager pour quitter leur région d'origine.

21. Il ressort des entretiens de votre Commission que la question de remboursement des frais occasionnés par les déplacements quotidiens de la main-d'oeuvre s'effectue de façon différente non seulement selon les pays intéressés, mais encore d'une région ou même d'une entreprise à l'autre. En général, les entreprises remboursent aux travailleurs leurs frais de déplacement, à partir d'une certaine distance et lorsque ces déplacements sont effectués aux moyens de transports collectifs. En Belgique, par contre, les employeurs allouent dans certains cas un montant forfaitaire aux lignes d'autobus déficitaires spécialement constituées pour desservir leurs entreprises.

Dans certains pays le temps indispensable aux ouvriers pour se rendre de leur habitation à l'usine est considéré comme temps de travail et donc payé sur la base du salaire normal.

22. Les représentants syndicaux, tant libres que chrétiens, ont formellement insisté sur la nécessité de ne pas influencer les conditions de vie de la main-d'oeuvre par l'implantation de nouvelles entreprises.

Votre Commission fait sienne cette remarque et ajoute que s'il est recommandable de recruter la main-d'oeuvre dans les milieux proches des nouvelles entreprises, ce recrutement ne devrait jamais menacer l'équilibre économique des régions intéressées.

B. Migration internationale

a) *Considérations préliminaires*

23. La situation du marché du travail dans les différents pays de la Communauté permet de faire une distinction préliminaire entre les pays desquels les travailleurs émigrent et les pays qui reçoivent la main-d'oeuvre étrangère. On peut affirmer que si l'on se place du point de vue d'une véritable migration massive, seule l'Italie appartient à la première catégorie.

Cette distinction servira à mieux comprendre la position des différents gouvernements à l'égard des problèmes de la migration.

24. La politique du gouvernement du pays d'émigration est évidemment dirigée à trouver les meilleurs débouchés pour sa main-d'oeuvre, afin de faire face au problème de la surpopulation et de trouver des emplois appropriés à l'étranger. Cette politique tendra à la conclusion d'accords bilatéraux sur le plan international, ainsi qu'à l'organisation et l'assistance de la migration.

De leur côté les autres gouvernements poursuivent une politique qui est basée sur le principe même de l'égalité des droits et des devoirs du travailleur immigré vis-à-vis des travailleurs nationaux. Cette politique vise donc à éliminer toute discrimination qui pourrait encore exister sous réserve des limitations justifiées par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

b) *L'assimilation*

25. Le problème de la permanence du travailleur émigré dans le pays où il s'est rendu pour travailler et celui de son assimilation avec la population autochtone ont fait l'objet d'une prise de position très claire de la part des parties contactées par votre Commission.

De son côté, le gouvernement italien laisse la pleine liberté aux travailleurs qui entendent s'établir dans un autre pays ou qui désirent entrer en Italie et cela en conformité du principe contenu dans la Constitution italienne, selon lequel tout citoyen a la liberté de sortir du territoire de la République et d'y rentrer.

Il a été toutefois souligné qu'il faut agir par tous les moyens pour que les travailleurs émigrant bénéficient de l'assistance morale et matérielle la plus étendue et pour que l'éloignement de leur pays leur semble moins pénible.

26. Le gouvernement français quant à lui laisse la pleine liberté d'initiative aux immigrants de s'assimiler à la population française.

On a en effet constaté que ce n'est que dans quelques départements seulement, à caractère surtout rural, que les travailleurs italiens tendent peut-être à vivre en groupes nationaux; tel n'est pas le cas néanmoins dans les centres industriels.

En général, on peut affirmer qu'en France on préfère que les travailleurs immigrés s'installent définitivement et s'assimilent à la population française, ce qui ne comporte pas de difficultés sérieuses pour les émigrés italiens.

27. En Belgique aussi, tout en respectant la pleine liberté de l'immigré, on préfère que l'ouvrier étranger s'assimile à la population du pays; cette préférence est partagée par la population belge qui n'est pas favorable à l'agglomération des citoyens d'un pays déterminé dans des centres isolés.

28. Les partenaires sociaux ont fait remarquer que l'adaptation plus ou moins rapide des travailleurs migrants à leur nouveau milieu dépend naturellement des qualités personnelles, notamment psychologiques d'un chacun. Il ne semble pas que les différences de religion aient suscité jusqu'ici des difficultés particulières entre travailleurs nationaux et travailleurs étrangers. Le problème est en général assez bien résolu, les étrangers disposant, dans la plupart des cas, de prêtres ou pasteurs de leur nationalité et parlant leur langue.

Les différences climatiques, elles, paraissent exercer une influence plus importante sur la décision des ouvriers étrangers de s'établir définitivement ou non.

c) Le logement

29. Parmi les éléments essentiels et déterminants qui permettent aux travailleurs de décider librement de leur séjour définitif dans le pays d'emploi figurent les possibilités offertes à leurs familles de les rejoindre. Cet élément est étroitement lié à la possibilité pour les travailleurs de trouver des logements convenables.

En France également, la question du logement a été mise au premier plan parmi les problèmes à résoudre dans le cadre de la migration. Le gouvernement français est favorable à ce que les travailleurs qui émigrent en France soient accompagnés de leur famille, mais il est clair que ces familles doivent pouvoir disposer d'un logement à leur convenance.

Les difficultés que pose le problème du logement sont très grandes, car, en France, la pénurie atteint encore des proportions considérables. On serait donc partisan de prévoir un système de contribution au financement de la construction de maisons ouvrières de la part des pays qui envoient de la main-d'oeuvre.

30. Il a été observé que la contribution financière d'un éventuel organisme central ne devrait pas servir à financer uniquement la construction de maisons ouvrières destinées aux travailleurs émigrés, mais contribuer à l'effort financier national. Un effort commun des pays de la C.E.C.A. devrait en effet être coordonné et combiné avec les programmes nationaux, de façon à ce que les travailleurs étrangers puissent bénéficier de cet effort proportionnellement aux besoins des travailleurs autochtones.

31. De son côté, le gouvernement belge est très sensible au problème du logement et serait très favorable à une construction de maisons pour les émigrants, même en développant les pouvoirs de la C.E.C.A. dans ce domaine, ceci cependant à la condition que cette aide ne soit pas octroyée aux entreprises mêmes, afin d'éviter toute liaison avec les contrats de travail et l'octroi de logements.

32. D'autres questions se présentent encore qui sont étroitement liées au problème du logement.

D'abord celle de savoir si l'on doit favoriser la migration des travailleurs célibataires de préférence à celle des ouvriers mariés.

Du point de vue moral, il paraît souhaitable d'embaucher de préférence des ouvriers mariés, lesquels font preuve de plus de stabilité et s'assimilent plus facilement à la population locale.

Néanmoins, d'autres considérations interviennent également dans ce domaine, comme la durée du contrat de travail; aussi dans certains cas la préférence est-elle donnée aux célibataires.

Il y a, certes, intérêt à faire suivre, le plus tôt possible, un ouvrier par sa famille, mais là se pose alors le difficile problème de la pénurie de logements et aussi longtemps que la question de la construction d'un nombre suffisant d'habitations ouvrières n'aura pas été réglée, le problème de la migration n'aura pas trouvé, en fait, de véritable solution.

33. En ce qui concerne en particulier le logement des ouvriers célibataires, de graves lacunes ont été constatées (travailleurs «logés» dans des baraquements ou dans d'anciens camps de prisonniers de guerre). De toute façon, l'hébergement des célibataires dans des «homes» ne devrait pas avoir pour conséquence de séparer

par trop les célibataires de leurs camarades. Votre Commission renvoie au rapport de M. Birkelbach relatif à la politique à suivre en matière de logements ⁽¹⁾.

Aussi est-ce en considération de cet état de fait que les organisations syndicales libres ont suggéré, dans leurs propositions de révision du Traité, d'élargir les pouvoirs de la Haute Autorité en matière de construction d'habitations ouvrières.

d) La stabilité de l'emploi et la conjoncture

34. Un autre élément qui peut être déterminant pour la permanence du travailleur étranger dans le pays où il s'est rendu est celui de la *stabilité de l'emploi*. Actuellement, en effet, la conjoncture favorable incite les pays de la C.E.C.A. à demander une main-d'oeuvre abondante, mais il faut considérer que, si la conjoncture devait varier, les premiers à en supporter les conséquences seraient normalement les travailleurs étrangers.

35. On a observé qu'une solution à ce problème pourrait consister dans la plus stricte suppression de toute différenciation basée sur la nationalité entre les travailleurs d'un pays déterminé. En effet, le principe selon lequel les conséquences d'une conjoncture défavorable doivent être également supportées par tous les pays membres de la Communauté est conforme au concept du marché commun.

Toutefois, des considérations de caractère psychologique s'opposent à la réalisation pratique de ce principe dans les pays d'immigration. Il est, en effet, difficile à concevoir que les travailleurs nationaux soient mis en chômage pour permettre aux travailleurs étrangers de continuer à travailler.

36. Néanmoins, les partenaires sociaux ont déclaré que les licenciements rendus nécessaires en période de récession économique ne s'effectuent jamais en considération de la nationalité des travailleurs, mais uniquement en fonction de critères objectifs, tels que la qualification professionnelle, l'ancienneté et les charges de famille.

37. En ce qui concerne la question de savoir s'il ne faudrait pas s'efforcer de trouver une formule de solidarité européenne pour éviter qu'un des pays de la Communauté supporte seul les conséquences des changements de conjoncture, il a été fait remarquer à votre Commission que cette question ne pourrait être réglée qu'en liaison avec d'autres mesures, telles que celles que la Haute Autorité pourrait prendre en matière de garanties de stockage, par exemple.

(1) Voir doc. n° 6 — 1953-1954 — Rapport de M. Birkelbach sur la mission d'études et d'information accomplie par une sous-commission du 14 au 21 février 1954, en vue de recueillir des éléments d'appréciation sur la politique à suivre par la Communauté en matière de logement des travailleurs. (En particulier annexe I, page 33.)

e) La formation professionnelle et les problèmes linguistiques

38. Un autre problème longuement débattu a été celui de la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre étrangère, ce problème étant étroitement lié à celui de la formation professionnelle.

On a constaté, en effet, que les pays de la Communauté demandent normalement de la main-d'oeuvre qualifiée, mais que cette main-d'oeuvre trouve facilement du travail dans sa patrie à de bonnes conditions et ne désire donc pas émigrer.

39. Le problème serait donc d'instituer des cours de qualification professionnelle pour la main-d'oeuvre qui désire se rendre dans un autre pays pour un travail déterminé.

Il a été souligné à ce propos que l'État italien ne pouvait supporter toutes les charges, particulièrement élevées, des cours de qualification professionnelle en faveur d'une main-d'oeuvre employée ensuite par un autre pays. On serait donc partisan de répartir, dans le cadre de la C.E.C.A., ces dépenses également entre les différents pays membres.

40. Du côté français, on a observé que la main-d'oeuvre étrangère qui vient travailler en France ne possède pas les qualifications professionnelles suffisantes pour le travail en vue duquel elle a été demandée. D'autre part, la formation professionnelle accélérée donnée sur le lieu de travail ne peut être considérée que comme un palliatif.

Il faudrait donc que le pays qui envoie de la main-d'oeuvre se souciât dans une plus grande mesure de la formation des travailleurs destinés à émigrer, en tenant compte du fait que, très souvent, cette main-d'oeuvre regagne après un certain temps son pays d'origine et peut ainsi être utilisée à nouveau par ce dernier.

Il a été enfin observé que le gouvernement français accomplit déjà un effort financier considérable en vue de la qualification des ouvriers français et qu'il serait donc particulièrement favorable à une contribution communautaire en faveur de la formation des ouvriers étrangers.

41. Le problème de savoir s'il était préférable que la formation linguistique et professionnelle du travailleur ait lieu dans le pays d'émigration ou dans le pays d'immigration a été également débattu.

Les raisons suivantes pour lesquelles il était préférable que la formation professionnelle ait lieu dans le pays d'immigration ont été indiquées:

- il est indiscutable que le travailleur italien peut apprendre plus facilement et plus rapidement une langue étrangère dans le pays où cette langue est parlée;
- les travailleurs italiens qui désirent émigrer proviennent de régions différentes et éloignées les unes des autres, et les centres d'accueil actuellement existants permettent un séjour d'un ou de deux jours maximum;
- surtout pour le métier de mineur, il n'est pas possible de faire suivre aux travailleurs un cours d'apprentissage loin des mines.

En effet, tous les pays intéressés considèrent comme étant plus efficace la formation professionnelle faite sur le lieu du travail.

42. En Allemagne, par exemple, les entreprises se sont déclarées disposées à assumer sur place les dépenses de la formation professionnelle des travailleurs italiens. En outre, dans ce pays, la connaissance des premiers éléments de la langue allemande a été posée comme condition essentielle pour commencer le travail.

43. Quant à eux, les partenaires sociaux estiment dans leur ensemble que la formation professionnelle doit être assurée par les organismes du pays d'immigration. Ils estiment que celle-ci doit être faite sur place, dans l'ambiance du travail et qu'il n'est donc guère possible de former de la main-d'oeuvre dans un pays pour l'envoyer ensuite dans un autre pays où les conditions de travail seront différentes; rien n'empêche par contre de préparer ces travailleurs à leur nouvelle profession avant leur transfert, une telle «méthode d'approche» étant susceptible de donner de bons résultats. La Haute Autorité pourrait d'ailleurs participer financièrement à cette formation professionnelle «préliminaire» et en assurer la coordination sur le plan de la Communauté.

44. Les solutions à apporter au problème de l'enseignement des langues varient en outre d'un pays à l'autre selon la densité de la main-d'oeuvre étrangère employée dans chaque pays. L'établissement d'ouvriers italiens en Belgique, par exemple, se trouvera facilité par l'aide et les explications que pourront leur fournir leurs compatriotes installés dans ce pays avant eux.

Votre Commission a de plus constaté une certaine divergence de vues entre les représentants des organisations patronales et ceux des organisations ouvrières, quant à l'importance à accorder aux problèmes linguistiques, les premiers estimant que ces problèmes ne créent pas en fait de grandes difficultés, alors que les seconds sont d'avis qu'il serait erroné de sous-estimer l'importance de cette question. Ainsi,

les syndicats de la plupart des pays où existe une immigration possèdent des sections formées de spécialistes connaissant la langue, la mentalité et les problèmes des ouvriers étrangers.

D'autre part, les expériences réalisées jusqu'à ce jour ont démontré que les enfants s'adaptent à leur nouveau milieu plus facilement que les parents. En effet, en fréquentant les écoles du pays d'immigration, les enfants assimilent rapidement la langue de ce pays.

f) Le recrutement

45. En ce qui concerne le recrutement de la main-d'oeuvre étrangère, votre Commission a pu obtenir les renseignements suivants:

Le recrutement de la main-d'oeuvre italienne s'effectue comme suit:

Le pays qui a besoin de main-d'oeuvre italienne s'adresse au ministère du travail et de la prévoyance sociale et doit préciser:

- le nombre de travailleurs demandés;
- la qualification nécessaire de ces travailleurs;
- la ou les entreprises dans lesquelles ils travailleront;
- le genre de travail demandé;
- le degré de santé nécessaire;
- les conditions de vie et de travail dans le pays.

On demande de même l'envoi d'une documentation et d'informations.

Le ministère du travail, sur la base des indications données, informe de la demande les offices régionaux et provinciaux du travail et s'adresse aux intéressés par la presse, la radio et les publications.

Les différents offices du travail reçoivent les adhésions des candidats qui sont soumis:

- à la présélection sanitaire dans des organisations antituberculeuses. Celles-ci sont au courant des exigences du pays demandeur;
- à la présélection professionnelle sur la base des qualifications demandées;

— à la présélection morale (vérification des antécédents au point de vue pénal et délivrance du passeport).

Les candidats reconnus aptes sont ensuite envoyés dans des centres d'accueil. Dans ces centres ils se présentent à une commission, composée de délégués du pays demandeur et chargée de rechercher si les travailleurs remplissent les conditions requises.

Après avoir été soumis à ce dernier examen, les travailleurs partent immédiatement pour la destination qui leur est assignée.

Jusqu'au moment du départ, toutes les dépenses sont à la charge de l'État italien et, depuis le lieu de départ jusqu'au lieu de travail, les dépenses sont à la charge du pays qui a demandé la main-d'oeuvre.

Les travailleurs qui émigrent se rendent en général par groupes et par train dans les pays d'immigration où ils sont reçus dans des centres d'accueil; ils sont ensuite dirigés au lieu du travail.

46. Le recrutement de la main-d'oeuvre étrangère se pratique en général par l'intermédiaire des services officiels de chaque pays; certains pays connaissent cependant le recrutement effectué par les entreprises elles-mêmes. A ce sujet, les représentants des organisations syndicales ouvrières ont suggéré d'opérer ce recrutement conjointement avec les organisations patronales, une telle action commune des partenaires sociaux leur paraissant de nature à éviter bien des difficultés. Il est nécessaire, en effet, que des informations soient données aux émigrants avant qu'ils n'aient quitté leur pays. Cette action d'information devrait également s'adresser aux familles.

47. Comment accueillir les travailleurs étrangers? Cela dépend en grande partie de l'importance du groupe en cause: dans un grand groupe, l'ouvrier immigré n'est en effet qu'un numéro, alors qu'il est plus nettement considéré comme un individu dans un groupe plus petit.

Il semble donc que le recrutement d'instructeurs serait peut-être nécessaire dans les grandes entreprises, alors que dans les petites le contact journalier d'un ouvrier expérimenté suffit à faciliter l'instruction de la main-d'oeuvre étrangère. Malheureusement, ce moyen efficace et rapide n'est pas toujours applicable.

48. La question de l'accueil des travailleurs étrangers est étroitement liée à celle des difficultés linguistiques. L'ampleur du problème dépend naturellement en grande partie de la région d'origine des travailleurs migrants, les italiens apprenant plus

rapidement le français que ne le font, par exemple, des hongrois ou des grecs. L'assimilation des autrichiens se fait également plus facilement aux Pays-Bas et en Flandre que dans les pays de langue française.

g) Droits des travailleurs immigrés

49. Votre Commission tient à souligner que les travailleurs immigrés disposent des mêmes conditions de travail, de rémunération, de congé payé, etc. que les travailleurs du pays.

Quant à elles, les organisations syndicales font le même effort de liaison et de recrutement auprès de la main-d'oeuvre migrante qu'auprès des travailleurs originaires du pays. Il n'y a pas de mesures spéciales et ces étrangers font partie intégrante des organisations syndicales; ils peuvent également être élus à tous postes de responsabilité à l'intérieur des organisations syndicales. Dans certains pays la législation relative aux étrangers ne leur permet pas d'être membres d'un conseil syndical. Dans ces cas les organisations syndicales cherchent à associer leurs membres étrangers aux travaux de leurs comités directeurs au titre de «conseillers».

50. Il y a d'autre part lieu de faire une distinction entre les législations nationales relatives à la composition de certains organismes, tels que les conseils d'entreprises ou les comités de sécurité, d'une part, et l'organisation interne des syndicats, d'autre part.

h) Observations générales

51. De toute façon, les organisations syndicales ouvrières considèrent l'émigration comme une solution de fortune et s'efforcent de lui faire substituer des solutions de remplacement, comme la création d'industries nouvelles dans les régions à forte densité de main-d'oeuvre disponible. Evidemment, ces solutions ne sont pas applicables à l'extraction des matières premières.

52. Les organisations patronales ne s'opposent pas à ces efforts, mais font observer que la main-d'oeuvre disponible sur place ne peut jamais constituer qu'un des éléments du problème de l'implantation d'industries nouvelles et qu'on doit également tenir compte des autres données, telles que les gisements de matières premières, la proximité de l'eau et l'existence des voies de communication.

53. Quant à la rotation considérable de la main-d'oeuvre étrangère, notamment dans les mines, force est de reconnaître que cette rotation se constate également

chez les ouvriers autochtones, ce qui devrait inciter à entreprendre dans tous les domaines un vaste effort visant non seulement à assurer le maintien des effectifs, mais aussi à stabiliser la main-d'oeuvre minière.

Ni les représentants des organisations des producteurs, ni ceux des syndicats ouvriers ne se sont déclarés en faveur d'une admission illimitée des travailleurs migrants qui risquerait de provoquer du chômage parmi la main-d'oeuvre nationale et d'abaisser son niveau de vie.

i) Législations nationales et accords bilatéraux

54. En ce qui concerne les législations nationales des États membres de la Communauté, ainsi que les accords bilatéraux intervenus entre ces derniers et qui règlent l'entrée, le séjour et l'emploi des travailleurs étrangers, votre Commission fait renvoi à une note élaborée par la Haute Autorité sur la base d'une documentation établie par l'O.E.C.E. Cette note se trouve annexée au présent rapport (voir annexe II).

CHAPITRE III

LA MIGRATION DANS LES PAYS TIERS

55. Votre Commission a recueilli certaines informations concernant la migration dans les pays qui ne font pas partie de la Communauté.

Sur la base de ces éléments, elle considère qu'il n'est pas possible de répondre brièvement à la question de savoir sur quel plan se situent les meilleures garanties de réalisation du droit de libre migration. Aussi nous contenterons-nous de formuler quelques remarques relatives à l'exercice de ce droit sur le plan mondial, national et régional.

Sur le *plan mondial*, le droit de migration est reconnu par la «Déclaration universelle des Droits de l'Homme», dont l'article 13 énonce que: «Chacun dispose du droit de se déplacer et de s'établir librement à l'intérieur des frontières de chaque État», et en outre que: «Chacun est libre de quitter tout pays, y compris le sien propre, et d'y retourner».

Sur le *plan national*, le droit de migration se trouve nommément désigné et formellement garanti dans la plupart des Constitutions, ce qui n'empêche pas que ce droit se trouve en fait limité par un grand nombre de restrictions d'ordre pratique.

C'est sur le *plan régional* que s'offrent jusqu'à présent les meilleures perspectives de reconnaissance complète du droit de libre migration.

En effet, l'examen de la situation existant actuellement au sein du Commonwealth, aux États-Unis et dans les pays scandinaves amène logiquement à une telle conclusion.

A. Le Commonwealth

56. Les sujets des pays appartenant au Commonwealth occupent — dans la mesure où ils sont «citoyens britanniques par naissance ou naturalisation» — une position privilégiée en matière de migration à l'intérieur du Commonwealth.

57. Cette position est néanmoins limitée par le «discretionary power system» en vigueur dans ces pays et en vertu duquel l'accès auxdits pays peut être refusé — sans indication de motif — pour des raisons soit d'ordre économique, soit d'ordre social ou en considération de l'improbabilité de l'assimilation des personnes en cause.

Il est évident qu'une telle clause peut être appliquée à n'importe quelle personne considérée comme «indésirable» et par exemple aux représentants d'une autre race.

58. La parenté culturelle unissant les pays du Commonwealth s'est avérée promouvoir considérablement la libre migration entre ces pays. Le processus d'adaptation se trouve ainsi surtout facilité par la parenté linguistique comme le démontre le cas des immigrants britanniques dans les Dominions par rapport aux immigrants en provenance d'autres pays européens.

En de nombreux cas, l'équivalence des diplômes et examens est reconnue au sein du Commonwealth, même si une orientation locale complémentaire peut être parfois exigée pour certaines professions.

B. Les États-Unis d'Amérique

59. La réglementation de la migration à l'intérieur des États-Unis est du ressort du gouvernement fédéral. Néanmoins, la section 288 du «Immigration and Nationality Act» autorise les autorités compétentes de l'État où siège un bureau fédéral d'immigration à faire entendre leur voix pour faire respecter les lois de cet État relatives à l'ordre public.

C'est le gouvernement fédéral qui décide de l'admission des étrangers aux États-Unis. Les États, pris individuellement, ont cependant le droit de repousser la main-d'œuvre étrangère et de réserver à leurs propres citoyens la jouissance du revenu national.

En vue de protéger la main-d'oeuvre interne contre d'éventuelles «influences étrangères nocives», des listes ont été établies dans les divers États qui énumèrent les professions pour lesquelles la «citoyenneté» est requise et celles pour lesquelles une «déclaration d'intention de demander la citoyenneté» suffit. De telles exigences ne concernent pas seulement les métiers manuels, mais bien souvent aussi les professions libérales.

C. Les pays scandinaves

60. Ici aussi la collaboration visant à supprimer les obstacles à la libre migration a permis d'obtenir de bons résultats.

En mai 1954, à l'occasion de l'institution du marché commun, le principe de l'autorisation de travail a été abandonné.

Déjà auparavant, la Convention passée en 1946 entre le Danemark et la Suède avait créé la possibilité pour les chômeurs d'un de ces pays de se rendre dans l'autre où ils trouveraient du travail; cette Convention supprimait par ailleurs l'obligation de disposer d'une autorisation de travail avant de pouvoir accepter une occupation dans l'autre pays.

Selon les données fournies à la mi-1955 (c'est-à-dire un an après l'établissement du marché commun du travail), 70.000 sujets d'autres pays scandinaves étaient occupés en Suède, 10.000 au Danemark, 10.000 en Norvège et environ 2.000 en Finlande. Un tel marché du travail était donc bien une nécessité.

Enfin, l'extension de cette réglementation aux professions libérales est encore à l'étude.

CHAPITRE IV

CONSIDÉRATIONS FINALES

61. Votre Commission, après les études qu'elle a menées et les contacts qu'elle a eus avec les personnalités les plus représentatives du monde politique, patronal et syndical, constate que les solutions à apporter aux problèmes de la migration des travailleurs n'ont pas encore fait l'objet d'une action sur le plan de la Communauté. Les solutions sont au contraire restées du domaine des différents États, la Haute Autorité et les autres organisations internationales n'ayant élaboré que des études à caractère scientifique ou adopté des résolutions trop souvent restées sans suite.

Votre Commission cherchera donc à analyser ces différents problèmes.

Elle considère cependant d'ores et déjà que l'application intégrale des dispositions de l'art. 69 du Traité, et en particulier de l'alinéa 3 de cet article, pourraient permettre de réaliser des progrès certains en matière de migration.

A. Adaptation ou assimilation

62. Dans toute migration — qu'elle soit individuelle ou collective — la question de l'adaptation au nouveau milieu sera toujours la plus difficile à résoudre.

L'expérience a démontré qu'un déplacement accepté volontairement par les travailleurs ne peut pas être considéré comme réussi si les émigrés cherchent par la suite à rentrer dans leur région d'origine. Par ailleurs, même s'ils travaillent et habitent pendant un temps assez long à leur nouveau lieu de travail, on ne peut parler d'une migration réussie que si l'émigrant s'adapte à son nouveau milieu.

63. Bien qu'il soit difficile de décider si l'on doit favoriser l'adaptation ou bien l'assimilation, ce choix doit être fait.

On pourrait retenir comme fondamentaux les critères suivants:

- a) pour l'émigration temporaire une simple adaptation de l'ouvrier migrant à son nouveau lieu de travail pourrait être considérée comme satisfaisante;
- b) pour les cas d'émigration définitive, une politique d'assimilation devrait être la ligne de conduite la plus indiquée.

Une telle distinction qui à première vue paraît résoudre le problème du choix dénonce toutefois une difficulté supplémentaire, à savoir qu'il est difficile de déterminer à l'avance si une migration aura un caractère permanent ou temporaire.

64. Cette difficulté ne présente en principe aucune solution du fait que la volonté de l'émigrant doit être respectée.

Voilà un principe que votre Commission entend vigoureusement affirmer; elle se félicite d'avoir constaté que son point de vue est partagé par tous les milieux intéressés.

Votre Commission considère toutefois qu'on peut valablement parler d'aider l'assimilation des travailleurs qui désirent s'assimiler aux populations autochtones favorables à les recevoir dans leur sein.

65. Les critères qui déterminent le choix entre l'adaptation et l'assimilation sont pourtant si nombreux que leur énumération restera toujours incomplète. Votre Commission, tout en estimant nécessaire une nouvelle étude détaillée des réactions et des obstacles qui ont pu être constatés au sujet des problèmes en question au sein de la Communauté, entend procéder dès maintenant à l'analyse de ces obstacles.

66. Selon l'avis de votre Commission, il y a lieu de s'efforcer avant tout de favoriser le rattachement de la famille à l'émigré. Si l'on veut réussir dans ce sens, il faut tout mettre en oeuvre pour que les premiers émigrants puissent sentir que l'on montre de la compréhension pour les nombreux problèmes qui se présentent à l'occasion d'un changement de milieu.

67. Le déplacement et l'installation doivent être préparés dans tous les détails.

Votre Commission partage l'opinion selon laquelle il est préférable que l'ouvrier arrive seul dans le pays d'immigration et s'accoutume à la vie dans ce pays avant de faire venir sa famille.

Tout cela présuppose la solution d'un problème fondamental: le logement.

68. La migration, dans les territoires de la Communauté, est surtout caractérisée par un mouvement de main-d'oeuvre non qualifiée, dirigée vers une nouvelle profession. Le manque d'une formation professionnelle appropriée, l'introduction trop rapide dans la production ont contribué, jusqu'à présent, à faire échouer en grande partie l'émigration organisée.

Cela pose le problème de la formation professionnelle des ouvriers migrants.

69. Votre Commission a été frappée par le fait que les difficultés d'adaptation et d'assimilation ne se rattachent pas uniquement à la migration internationale, mais qu'elles se font sentir d'une manière tout aussi aiguë lors des déplacements à l'intérieur même d'un pays. L'expérience faite à l'occasion du transfert des mineurs du Centre-Midi en Lorraine l'a démontré clairement.

B. Les problèmes du logement et de la formation professionnelle

70. Votre Commission est parvenue à la conclusion qu'on ne peut pas donner une solution satisfaisante et prompte à ces deux problèmes sur le plan national. Une solution doit donc être cherchée dans le cadre de la Communauté.

Il s'agirait avant tout d'un effort de financement communautaire, les États nationaux étant déjà lourdement chargés par les dépenses destinées à la construction des maisons ouvrières nationales.

71. Néanmoins, la solution de ces deux problèmes ne peut être retardée. D'un côté, le manque de logements oblige certains États à défendre l'immigration d'ouvriers mariés, alors que la disponibilité d'un logement approprié est devenue un élément essentiel de toute migration d'ouvriers et de leur famille. De l'autre, le manque d'ouvriers qualifiés menace de paralyser certains secteurs vitaux de l'économie européenne, notamment les mines de charbon.

72. Votre Commission partage l'opinion des milieux intéressés, selon laquelle la formation professionnelle de l'ouvrier migrant doit être faite sur les lieux du travail.

Votre Commission demande donc à la Haute Autorité d'étudier les moyens dont elle pourrait disposer pour résoudre ces problèmes et de soumettre à l'Assemblée, avant la deuxième session extraordinaire, le résultat de ses études.

Votre Commission signale dans cet ordre d'idées que l'article 53 du Traité peut être pris en considération lors de l'élaboration de ces études. Elle souligne en outre la portée des dispositions de l'art. 125 du Traité de la C.E.E.

Elle constate que l'effort financier entrepris par la Haute Autorité jusqu'à présent est insuffisant pour faire face aux besoins de logements que comportent les mouvements de la main-d'oeuvre.

Votre Commission estime en outre que l'enseignement de la langue du pays d'immigration doit s'effectuer dans le cadre de la formation professionnelle.

C. L'organisation de la migration

73. Votre Commission est d'avis que la migration internationale doit être organisée par les gouvernements de concert avec les employeurs et les travailleurs des régions touchées par l'émigration et l'immigration.

Toutes les informations utiles sur les conditions de vie, de travail et de rémunération du pays d'immigration doivent être portées, avant leur départ, à la connaissance des ouvriers qui émigrent, afin qu'ils puissent décider, en pleine connaissance de cause, s'il leur convient d'abandonner leur pays d'origine. De la nature des renseignements fournis dépendra en grande partie, en effet, si l'ouvrier émigré se fixera ou non.

Il semble donc clair et nécessaire que les contrats de travail, signés par l'ouvrier migrant avant son départ, spécifient l'entreprise auprès de laquelle il se rendra travailler et le lieu où se trouve cette entreprise.

74. Afin que le recrutement et l'accueil des émigrés puissent être organisés dans les meilleures conditions, votre Commission se déclare favorable à l'adoption du système de l'émigration progressive.

Ce système doit permettre, en effet, d'éviter le plus grand nombre d'inconvénients, et notamment en premier lieu d'empêcher les déplacements des ouvriers qui n'auraient pas obtenu préalablement un contrat de travail.

75. Les critères devant permettre de limiter l'émigration et de la rendre progressive sont évidemment difficiles à établir, mais il semble qu'une solution consisterait

à mettre sur pied, à l'échelle de la Communauté, un vaste plan de coordination de la migration entre les divers pays membres, de façon à étudier toutes les données du problème et à pouvoir informer à l'avance tant les États que les partenaires sociaux.

Cet effort de coordination pourrait d'ailleurs être entrepris par un bureau central de l'emploi ainsi que l'Assemblée Commune en a déjà exprimé le souhait ⁽¹⁾.

76. En ce qui concerne le problème de la libre circulation au sein de la C.E.C.A. et donc de l'interprétation des dispositions de l'article 69, votre Commission insiste sur les conclusions présentées au chapitre I du présent rapport. Elle entend avant tout réaffirmer que, dans ce domaine, les stipulations du titre III de la deuxième partie du Traité de la C.E.E. constituent un net progrès par rapport aux dispositions de l'article 69. C'est donc au Traité de la C.E.E. que l'on devra se référer pour régler ces problèmes dans le cadre du charbon et de l'acier, notamment au moment de la révision du Traité de la C.E.C.A.

77. Dans la Communauté existe encore une réserve de main-d'oeuvre qui constitue un élément particulièrement précieux; votre Commission estime qu'un effort considérable doit être fait au sein de la Communauté pour que cette richesse soit utilisée sur le continent européen et ne soit pas perdue pour lui par la nécessité dans laquelle se trouverait la main-d'oeuvre de se diriger vers d'autres continents.

Votre Commission insiste par ailleurs pour que cet effort soit réalisé dans le respect de la liberté individuelle des travailleurs.

78. Votre Commission ne voudrait pas conclure l'examen de ces questions sans exprimer sa satisfaction à l'égard des études entreprises par la Haute Autorité sur les obstacles à la mobilité des travailleurs, ces études ayant notamment permis de dissiper un certain nombre d'illusions. Elle déplore néanmoins que ces études n'aient pas connu jusqu'ici une diffusion suffisante et ne soient pas toujours parvenues aux personnes et aux organismes responsables de la migration dans les six pays membres de la Communauté.

(1) Conf. rapport de M. Bertrand, doc. n° 14 — 1954-1955.
Résolution adoptée par l'Assemblée le 13 mai 1955.

ANNEXE I

QUESTIONNAIRE

sur le problème de la migration des travailleurs

A. Déplacements quotidiens de la main-d'oeuvre

1. Quelles sont les durées de trajet considérées comme un maximum admissible, d'un point de vue social et économique, entre le lieu d'habitation et le lieu du travail?
2. Faut-il admettre une forte concentration urbaine de la population laborieuse à proximité des entreprises ou faut-il, au contraire, favoriser la diffusion de la population laborieuse dans de petits centres urbains et ruraux aux alentours de l'entreprise?
3. Quels sont les frais occasionnés par les déplacements de la main-d'oeuvre? Qui les supporte? Quels autres avantages sont concédés à la main-d'oeuvre pour ces déplacements?
4. Est-il recommandable de recruter la main-d'oeuvre dans les milieux ruraux sans rompre l'équilibre économique de certaines régions? L'implantation de nouvelles entreprises impose-t-elle d'assurer préalablement les conditions de vie de la main-d'oeuvre?
5. En cas de recul de l'activité industrielle, les travailleurs habitant d'autres communes que celles où l'entreprise est établie sont-ils licenciés avant les autres?
6. Quels moyens de transport estime-t-on le mieux convenir aux déplacements quotidiens de main-d'oeuvre:
 - a) le train?
 - b) l'autobus?
 - c) les moyens de locomotion appartenant aux travailleurs (bicyclette, motocyclette, automobile)?

B. Migration internationale

1. Quel système est préférable:
 - a) migration des célibataires?
 - b) migration d'ouvriers mariés?
2. Est-il souhaitable que les ouvriers mariés soient suivis de leur famille?
3. Faut-il s'efforcer d'obtenir que les travailleurs immigrés s'installent définitivement? Dans l'affirmative, qui leur en procurera les moyens? Dans la négative, pourquoi?
4. Faut-il tendre à ce que les travailleurs immigrés s'assimilent à la population autochtone ou bien les étrangers doivent-ils s'établir en groupes fermés dans des quartiers d'habitation distincts?

5. Est-il souhaitable que les enfants des émigrés fréquentent les écoles du pays d'emploi ou est-il préférable d'instituer des écoles spéciales pour les enfants des émigrés?
6. Comment la main-d'oeuvre étrangère est-elle recrutée?
7. Comment s'effectue l'information de la main-d'oeuvre étrangère? L'information s'adresse-t-elle également aux épouses des travailleurs mariés?
8. Que fait-on pour résoudre les difficultés d'ordre linguistique? Faut-il s'efforcer de faire apprendre aux travailleurs étrangers la langue locale ou bien faut-il s'adresser à eux dans leur langue maternelle, même s'ils se sont établis dans le pays?
9. Comment faut-il héberger les célibataires:
 - a) dans des homes?
 - b) en pension de famille?
10. Les travailleurs immigrés ont-ils les mêmes droits que les autochtones? Sont-ils licenciés avant les autres en période de dépression?
11. Quelles initiatives les syndicats ont-ils prises pour accueillir la main-d'oeuvre étrangère? A-t-on pris des mesures spéciales? Ces travailleurs sont-ils groupés à part?
12. Quels sont les droits réservés par les organisations syndicales aux émigrés?
13. Les problèmes que pose la main-d'oeuvre étrangère dans l'entreprise sont-ils confiés à un fonctionnaire ou à un service spécialisé?
14. La main-d'oeuvre étrangère est-elle facilement admise dans son nouveau milieu ou bien y a-t-il des difficultés à surmonter? S'adapte-t-elle facilement ou garde-t-elle en général ses habitudes et son genre de vie?
15. Les divergences religieuses ou politiques ont-elles une influence sur l'adaptation?
16. Est-on en faveur de l'admission illimitée de travailleurs étrangers? Si l'on est en faveur d'une admission limitée, quels sont les critères de la limitation?
17. L'émigration massive est-elle souhaitable et nécessaire? Estime-t-on au contraire possible et souhaitable d'organiser la migration de façon très progressive?
18. Quelles sont les principales divergences entre les législations nationales qui règlent l'immigration?
19. Les dispositions du titre 3 du Traité instituant la Communauté économique européenne sont-elles considérées satisfaisantes pour faciliter l'immigration?
20. L'application des dispositions de l'article 69 du Traité, qui ne se réfère qu'aux travailleurs de qualification confirmée, a-t-elle eu des résultats pratiques tangibles en matière de migration?
21. Quelles sont les opinions et l'attitude des milieux intéressés à l'égard des études entreprises par la Haute Autorité sur les obstacles à la mobilité des travailleurs?

ANNEXE II

NOTE

sur les principales dispositions relatives au séjour et à l'emploi de travailleurs étrangers résultant de la législation nationale ou des accords bilatéraux intervenus entre les États membres de la Communauté

I. DOCUMENTS NÉCESSAIRES POUR L'ENTRÉE, LE SÉJOUR ET L'EMPLOI DE TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Les principales dispositions des législations ou réglementations nationales relatives au séjour et à l'emploi de travailleurs étrangers dans les États membres de la C.E.C.A. concernent les questions suivantes:

A. Pièces d'identité et visas d'établissement

Pour pénétrer sur le territoire d'un autre État membre et y prendre un emploi, les ressortissants des États membres de la C.E.C.A. doivent, selon les pays, être en possession d'un passeport ou d'une autre pièce d'identité. En outre, un visa d'établissement est généralement exigé.

Il est à signaler que les ressortissants des États de Benelux n'ont pas besoin de passeport ni de visa pour prendre un emploi dans un autre État de Benelux.

Dans plusieurs pays et selon la nationalité du demandeur, les visas sont accordés gratuitement, dans quelques cas seulement certains droits sont perçus.

B. Permis de séjour

a) Nécessité du permis de séjour et de la déclaration d'entrée

En *Belgique* tous les ressortissants étrangers résidant plus de 8 jours dans le pays doivent se faire inscrire aux registres de l'administration communale dans les 8 jours qui suivent leur arrivée.

En *France* tous les ressortissants étrangers séjournant plus de 3 mois dans le pays doivent demander un permis de séjour dans les 8 jours qui suivent leur arrivée.

En *Allemagne* tous les étrangers séjournant plus de 3 mois ou prenant un emploi doivent demander un permis de séjour dès leur arrivée.

En *Italie* tous les étrangers doivent faire une déclaration de séjour à la police dans les 3 jours qui suivent leur entrée.

Au *Luxembourg* tous les étrangers séjournant plus de 2 mois doivent avoir une carte d'identité. Les étrangers désirant se fixer dans le pays et n'en ayant pas déjà reçu l'autorisation doivent faire une déclaration d'entrée dans les 5 jours.

Aux *Pays-Bas* les étrangers restant plus de 30 jours doivent obtenir un permis de séjour à moins qu'ils n'aient un visa valable, auquel cas ils peuvent être obligés de signaler leur arrivée à la police dans les 48 heures.

b) *Nature et durée du permis de séjour*

Aux travailleurs étrangers les documents suivants peuvent être accordés:

- Belgique:*
- 1) *Certificat d'inscription* au registre des étrangers, valable 6 mois.
 - 2) *Carte d'identité*, valable 2 ans.
 - 3) *Autorisation de séjour privilégié*, délivrée par le Roi. Minimum de séjour: 3 ans.
- France:*
- 1) *Carte de résident temporaire* délivrée généralement lors de l'arrivée en France habituellement pour 6 mois et prolongée pour 6 mois.
 - 2) *Carte de séjour ordinaire* valable pour 3 ans et délivrée en règle générale après un an de séjour.
 - 3) *Carte de résident privilégié* valable pour 10 ans et pouvant être délivrée sur sa demande à l'étranger qui justifie d'une résidence non interrompue en France d'au moins 3 ans et qui était âgé de moins de 35 ans au moment de son entrée en France (cet âge de 35 ans pouvant être augmenté de 5 ans par enfant mineur résident en France).
- Allemagne:*
- 1) *Permis de séjour de durée limitée* sous réserve de restrictions quant à la période de validité, aux zones, etc. . . .
 - 2) *Permis de séjour de durée illimitée*.
- Italie:* *Autorisation de séjour* délivrée par les services de police: sa validité dépend de la durée de l'emploi.
- Luxembourg:* *Carte d'identité d'étranger* valable pendant deux ans.
- Pays-Bas:* *Permis de séjour* dont la validité ne dépasse pas un an.

c) Dans tous les pays, sauf aux Pays-Bas, des droits sont perçus pour la délivrance du permis de séjour.

Les ressortissants belges au Luxembourg et les ressortissants luxembourgeois en Belgique sont toutefois libérés du paiement de ces droits.

C) Permis de travail

a) *Types de permis de travail, durée et personnes auxquelles ils sont délivrés*

- Belgique:* *Permis A*, durée de validité indéfinie, délivré aux:
- a) travailleurs français et italiens après 5 ans de résidence,
 - b) travailleurs allemands après 10 ans de résidence,
 - c) ressortissants étrangers mariés à des femmes belges et ayant une résidence permanente en Belgique, après 5 ans de résidence,
 - d) ressortissants étrangers mariés à des femmes belges et dont un ou plusieurs enfants sont nés en Belgique pendant leur résidence dans ce pays, ainsi qu'à certaines catégories spéciales de travailleurs.

Permis B, un, parfois deux ans de validité, délivré aux travailleurs étrangers ordinaires.

Permis C, de durée indéterminée, délivré aux travailleurs étrangers dans certaines professions où ils sont occupés par plusieurs employeurs.

Les ressortissants luxembourgeois et néerlandais sont dispensés de l'obligation d'avoir un permis de travail, ainsi que les ressortissants des autres États membres qui sont détenteurs du permis de résident privilégié (période minimum de séjour requise pour y avoir droit: 3 ans).

L'employeur doit également obtenir une autorisation pour embaucher un travailleur étranger, sauf pour les ressortissants luxembourgeois et néerlandais.

France: Les permis de travail qui sont délivrés aux travailleurs étrangers sont:

- 1) *Carte temporaire*, durée 3-12 mois, pour les travailleurs saisonniers et temporaires (valable pour une seule profession).
- 2) *Carte ordinaire à validité limitée* aux travailleurs étrangers désireux de se fixer en France (généralement détenteurs du permis de séjour) valable pendant 3 ans et pour une seule profession.
- 3) *Carte ordinaire à validité permanente* aux étrangers titulaires de la carte de résident privilégié ou, en ce qui concerne ceux qui n'ont pas droit à une carte de résident privilégié, résident dans le pays depuis 10 ans (valable pour une seule profession).
- 4) *Carte permanente pour toutes les professions salariées* pour les travailleurs étrangers qui sont titulaires depuis au moins 10 ans de la carte de résident privilégié. Ce délai est réduit d'un an par enfant mineur vivant en France.

- Allemagne:*
- 1) *Autorisation d'emploi* délivrée aux employeurs désireux d'embaucher des travailleurs étrangers qui n'ont pas un certificat spécial d'exemption, durée: 1 an maximum.
 - 2) *Permis de travail* aux travailleurs étrangers n'ayant pas de certificat d'exemption, durée: 1 an maximum.
 - 3) *Certificat d'exemption* aux travailleurs étrangers résident depuis 10 ans, ou dans certains cas depuis moins longtemps, durée: 2 ans.

En général, les certificats d'exemption sont valables pour n'importe quel emploi, mais dans certains cas ils peuvent imposer au détenteur l'emploi dans une profession ou une région déterminée.

Les travailleurs étrangers dont le domicile légal se trouve depuis les 10 dernières années à l'intérieur des frontières allemandes telles qu'elles étaient fixées le 31. 12. 1937, se voient accorder des certificats d'exemption renouvelables tous les deux ans.

Italie: *Autorisation de travail* délivrée aux travailleurs étrangers, durée correspondant à celle de l'engagement. Après 5 ans d'emploi, des permis

de changement d'emploi et des renouvellements à expiration sont accordés automatiquement.

Luxembourg: *Autorisation d'embauchage* délivrée aux employeurs désirant engager des travailleurs étrangers, durée: 1 an maximum. (Pour les travailleurs ayant de fortes attaches dans le pays, une autorisation de 2 à 3 ans peut être délivrée.)

Pour les ressortissants belges, l'autorisation d'embauchage n'est pas exigée.

Dans la pratique, l'autorisation est délivrée pour toute occupation après 5 ans d'emploi régulier; l'autorisation est automatiquement accordée aux ressortissants néerlandais.

Pays-Bas: *Autorisation de travail* aux employeurs désirant embaucher des travailleurs étrangers, durée: 1 an maximum.

Pour les ressortissants belges et luxembourgeois, l'autorisation de travail n'est plus exigée.

Après 5 ans d'emploi régulier, les autorisations sont accordées pour toute occupation, mais elles doivent être renouvelées chaque année.

b) Pour l'obtention du permis ou de l'autorisation de travail, certains autres documents tels que contrat de travail, certificat médical ou certificat de moralité sont exigés dans certains pays.

c) *Formalités à remplir pour le renouvellement du permis ou de l'autorisation*

— *Renouvellement quand le permis vient à expiration:*

Dans tous les pays les permis qui ont une durée limitée sont renouvelables selon la procédure pour la demande initiale.

— *Quand il y a changement d'employeur:*

En Belgique le nouvel employeur doit aviser les autorités dans les 24 heures qui suivent l'embauchage.

En France, le permis de travail est valable pour n'importe quel employeur dans le département (carte temporaire et carte ordinaire à validité limitée), tandis que la carte ordinaire à validité permanente est valable pour n'importe quel employeur sur tout le territoire métropolitain de la France.

En Allemagne, le permis de travail est renouvelable selon la même procédure que pour la demande initiale, mais il n'y a parfois pas d'enquête sur la situation du marché du travail.

En Italie, au Luxembourg et aux Pays-Bas, on procède comme pour la demande initiale.

— *Quand il y a changement d'occupation:*

Dans tous les pays, la procédure est la même que celle prévue pour la demande initiale.

d) Sauf au Luxembourg, en Italie et aux Pays-Bas, le travailleur doit payer certains droits pour l'obtention du permis de travail. Les employeurs doivent également acquitter des droits en Allemagne, en Belgique, au Luxembourg et aux Pays-Bas.

e) *Situation des épouses et enfants des ressortissants étrangers qui ne sont pas touchés par les restrictions en matière d'emploi*

En Belgique, en France, en Allemagne, au Luxembourg et aux Pays-Bas, des permis de travail sont octroyés automatiquement, ou des privilèges spéciaux ou un traitement généreux est accordé.

En Italie, les règles normalement en vigueur en matière de délivrance de permis de travail sont appliquées.

II. LES DISPOSITIONS DES ACCORDS BILATÉRAUX RELATIVES AU SÉJOUR ET A L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS

Les accords conclus entre les États membres contenant des dispositions relatives au séjour et à l'emploi des travailleurs étrangers sont soit des traités d'établissement, soit des traités d'établissement et de travail, soit des traités de travail, soit encore des accords de recrutement pour l'ensemble des travailleurs ou pour une catégorie déterminée de travailleurs.

A) Les traités d'établissement, traités d'établissement et de travail ou traités de travail conclus entre les États membres de la C.E.C.A. sont:

a) *Traités d'établissement*

1924 --- France-Belgique

1930 --- France-Luxembourg

b) *Traités d'établissement et de travail*

1933 — Belgique-Pays-Bas

1933 — Luxembourg-Pays-Bas

1938 — Belgique-Italie

c) *Traités de travail*

1919 — France-Italie

1924 — Belgique-France

1926 — Belgique-Luxembourg

1948 — France-Pays-Bas

Les principales dispositions de ces traités, en ce qui concerne le séjour et l'emploi de travailleurs étrangers, sont les suivantes:

1) Dispositions concernant la sortie du pays d'origine

Dans presque tous les traités de travail, les parties contractantes s'engagent à ne pas mettre obstacle à la sortie de leurs ressortissants respectifs désireux de se rendre de l'un des deux pays dans l'autre pour y travailler et prévoient qu'elles leur donneront ainsi qu'à leur famille toutes les facilités administratives à cet effet. Parfois il est stipulé que cet engagement n'est valable que dans la mesure où le départ des personnes intéressées n'est pas préjudiciable à la situation économique et démographique du pays d'origine et pourvu que l'application de la législation normale et générale ne s'y oppose pas dans des cas individuels.

2) Entrée et résidence dans le pays de destination, sortie de celui-ci

La plupart des traités prévoient expressément que les travailleurs peuvent pénétrer librement dans le pays de destination et y résider sous certaines réserves qui concernent soit l'état du marché du travail, soit le droit de ne pas admettre l'entrée de personnes indésirables du point de vue moralité, sécurité publique ou santé, soit les moyens d'existence du travailleur.

Parfois il est précisé que les ressortissants de ces pays pourront librement pénétrer sur le territoire de l'autre partie contractante avec leurs familles.

En général, il est prévu que les travailleurs intéressés peuvent librement sortir des territoires des parties contractantes.

3) État du marché du travail

En général les traités prévoient qu'au cas où l'état du marché du travail ne permet pas dans certaines périodes, dans certaines régions et pour certaines professions de trouver un emploi aux émigrants venant individuellement et spontanément chercher du travail, le gouvernement intéressé en avertit immédiatement par voie diplomatique le gouvernement de l'autre pays, afin de le mettre à même de faire le nécessaire.

Ces traités spécifient en outre, au cas où des mesures restrictives devraient être prises, soit que les deux gouvernements les examineront de commun accord, soit qu'ils se les notifieront mutuellement avant leur mise en vigueur, soit qu'ils s'engageront à n'appliquer ces mesures aux ressortissants de l'autre partie qu'après avoir ouvert avec cette dernière des négociations tendant à limiter autant que possible les préjudices qui pourront résulter de ces mesures.

Certains traités spécifient que si l'entrée, le séjour ou l'activité salariée est subordonné à certaines conditions ou restrictions, celles-ci cesseront automatiquement d'être appliquées aux intéressés justifiant d'un séjour régulier et ininterrompu de 5 ans (p. ex. Belgique-Italie, Belgique-Pays-Bas, Luxembourg-Pays-Bas).

4) Salaires et conditions de travail

Tous les traités de travail stipulent que les travailleurs immigrants recevront *à travail égal un salaire égal* à celui des travailleurs de la même catégorie employés dans la même entreprise ou à leur défaut le salaire normal et courant des travailleurs de la même catégorie dans la région.

La plupart des traités prévoient soit que les gouvernements pourront prendre les mesures nécessaires pour assurer l'application de cette disposition, soit qu'ils s'engageront à veiller à l'observation de la clause d'égalité de rémunération.

En ce qui concerne les conditions de travail, il est prévu par tous les traités que les travailleurs immigrés jouiront de la même protection que celle accordée aux nationaux par la législation et par les usages du pays pour ce qui a trait aux conditions de travail et d'existence.

Certains traités prévoient que cette protection s'étend aux lois assurant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.

Dans quelques traités il est précisé comment *les opérations de recrutement et la coopération entre les administrations* sont organisées et de quels documents le travailleur migrant doit être muni avant l'arrivée dans le pays de destination. D'autres traités contiennent des dispositions concernant la participation des travailleurs étrangers à des comités de conciliation ou d'arbitrage en cas de conflit collectif.

Enfin, en ce qui concerne *le règlement des différends* relatifs à l'application des traités, celui-ci intervient généralement par voie diplomatique, ou s'il n'est pas possible d'arriver par cette voie à une solution, par voie d'arbitrage. Parfois il est stipulé que les parties pourront faire état à titre d'information de l'avis d'un des bureaux ou organes internationaux, compétents en la matière. Certains traités prévoient que tout différend qui n'aurait pas été réglé par voie diplomatique sera soumis à la Cour Permanente de Justice Internationale.

B) Les accords de recrutement et d'émigration conclus entre les États membres visent soit l'ensemble des travailleurs, soit des catégories particulières de travailleurs. Pour cette dernière catégorie d'accords, seuls les accords ayant trait aux travailleurs des mines sont mentionnés.

Les accords les plus récents sont:

a) *Accords généraux:*

- 1950 — Allemagne-France
- 1951 — France-Italie
- 1952 — Italie-Luxembourg
- 1955 — Pays-Bas-Italie (échange de lettres)
- 1955 — Allemagne-Italie

b) *Accords pour l'émigration de travailleurs pour les mines:*

- 1948 — Pays-Bas-Italie (complété par un échange de lettres en 1955)
(recrutement de travailleurs italiens)
- 1952 — Allemagne-Belgique (recrutement de travailleurs allemands)
- 1951 — Belgique-Italie (recrutement de travailleurs italiens)

Les dispositions des accords de recrutement sont beaucoup plus détaillées que celles des traités. Les principales dispositions concernent les questions suivantes:

1) Demande de travailleurs migrants

La plupart des accords prévoient que les autorités du pays d'immigration informeront les autorités du pays d'émigration du nombre de travailleurs nécessaires.

Dans certains cas, il est prévu que cette notification sera faite périodiquement et qu'elle comprendra la désignation des catégories de travailleurs nécessaires.

D'autres accords contiennent également une clause selon laquelle le pays d'émigration doit indiquer s'il estime possible de satisfaire les besoins signalés par le pays d'immigration.

2) Organisation du recrutement collectif

Plusieurs accords prévoient l'envoi d'une mission officielle du pays d'immigration dans le pays d'émigration chargée de recruter la main-d'oeuvre.

Un seul accord stipule que le pays d'émigration peut envisager une mission officielle dans le pays d'immigration si une telle mesure est jugée nécessaire par les deux parties.

La plupart des accords prévoient la constitution dans le pays de recrutement d'un centre de rassemblement ou de départ chargé de recevoir les candidats à l'émigration; il est stipulé également que les opérations de recrutement des travailleurs se feront en coopération avec les autorités compétentes du pays d'immigration qui prêtent leur concours pour le recrutement.

Parfois le recrutement est fait exclusivement par les services du pays d'émigration.

En général le pays d'immigration fait connaître aux autorités du pays d'émigration les renseignements nécessaires sur les offres d'emploi et leurs caractéristiques et dans certains cas fournit les informations nécessaires sur les conditions générales de travail et d'existence dans le pays d'immigration.

Parfois l'accord prévoit que le gouvernement du pays d'émigration assurera une large diffusion aux informations relatives aux conditions de travail et de salaire.

Lorsqu'une mission officielle est envoyée dans le pays d'émigration, les autorités de ce pays procèdent en général à une première sélection, la sélection finale étant effectuée par la mission officielle.

L'accord France-Italie prévoit par ailleurs que les employeurs français peuvent être directement associés aux opérations de recrutement effectuées par les autorités italiennes. Des représentants des employeurs français agréés par l'Office National d'Immigration, et préalablement autorisés par les autorités italiennes, ont accès aux offices de travail à l'effet de participer au contrôle professionnel qui a lieu dans ces centres et de donner tous compléments d'informations sur les conditions de travail et de vie en France. D'autre part, les travailleurs italiens résidant en Italie peuvent adresser directement leur demande au ministère du Travail, à l'Office National d'Immigration ou à la direction départementale du Travail.

Un échange de lettres entre les Pays-Bas et l'Italie prévoit que lorsqu'il faudra procéder à un recrutement de travailleurs pour les industries métallurgiques, un représentant néerlandais de ces industries se rendra en Italie où il entrera en contact avec le ministère du Travail et les Offices de Travail et fournira personnellement tous les renseignements nécessaires.

3) Conditions qui doivent être remplies par les candidats

Les candidats qui sont présentés par les autorités du pays d'émigration doivent en général avoir des aptitudes professionnelles et être en bonne santé.

Par exemple, l'accord Belgique-Allemagne prévoit que les candidats passeront un examen médical devant les médecins des Offices de Travail allemands conformément aux directives données par l'Association Charbonnière de Belgique, qui pourra par ailleurs désigner des médecins pour assister à l'examen.

L'accord Allemagne-Italie précise p. ex. que le ministère italien du Travail délivre un certificat d'examen professionnel et un certificat médical selon des modalités prévues par l'accord.

Lorsqu'il existe une mission officielle du pays d'immigration dans le pays d'émigration, cette mission procède généralement à un second examen médical. Les critères des examens médicaux sont parfois fixés en détail par l'accord. Parfois même une procédure détaillée est prévue lorsqu'il y a désaccord entre les médecins du pays d'émigration et du pays d'immigration.

L'accord Allemagne-France fixe des conditions d'âge des candidats de 18 à 40 ans.

L'accord France-Italie prévoit une limite d'âge de 35 ans pour les mineurs et de 40 ans pour les autres, des dérogations pouvant intervenir pour des candidats ayant une valeur professionnelle particulière ou une famille nombreuse.

Les accords Belgique-Italie et Belgique-Allemagne enfin stipulent que seuls les candidats âgés de 18 à 35 ans sont admis, avec une exception (pour Belgique-Italie seulement) pour les anciens mineurs en Belgique (45 ans).

L'accord Pays-Bas-Italie fixe les limites d'âge de 19 à 30 ans ou 35 ans pour les mineurs qualifiés.

L'accord Pays-Bas-Italie donne la préférence aux célibataires, mais dans certains cas les travailleurs mariés peuvent également être acceptés si les disponibilités de logements le permettent.

Les accords Allemagne-Italie et Belgique-Italie éliminent enfin les candidats qui ont des condamnations inscrites à leurs casiers judiciaires, sauf les condamnations bénignes, ou les candidats qui auraient été convoqués à plusieurs reprises par la police au sujet de leur comportement social.

4) Frais de recrutement, de transport, de subsistance

Les accords contiennent en général des dispositions relatives aux frais de recrutement, de transport et de subsistance.

Les frais de voyage de la frontière ou du centre de sélection au lieu du nouvel emploi sont le plus souvent mis à charge des employeurs. Parfois ceux-ci supportent également l'argent de poche ou des indemnités pour menues dépenses.

L'accord Italie-Luxembourg prévoit que les employeurs et les travailleurs peuvent se mettre d'accord par écrit sur les frais de voyage.

Les frais de voyage du domicile du travailleur jusqu'à la frontière ou jusqu'au centre de sélection sont le plus souvent à charge du pays d'émigration, parfois des employeurs.

Les frais de présélection professionnelle et médicale, les frais d'hébergement et de nourriture dans le centre de recrutement sont généralement à la charge du pays d'émigration, parfois les employeurs y participent.

Dans un cas le pays d'immigration prend à sa charge les frais de retour du centre au domicile des candidats lorsque ceux-ci ont été éliminés par un examen professionnel ou médical complémentaire passé au centre de recrutement à la suite d'un premier examen définitif qui les aurait déclarés aptes.

5) Refus d'embauchage des employeurs

L'accord Allemagne-Italie stipule que si les employeurs allemands refusent d'embaucher le travailleur qui leur est présenté au lieu même où fonctionne la Commission

allemande, celle-ci s'efforcera de procurer au candidat une autre offre d'emploi correspondant à ses aptitudes.

L'accord France-Italie prévoit que lorsqu'un employeur refuse de recevoir un travailleur mis à sa disposition, l'O.N.I. doit placer ce dernier dans un département dans lequel les salaires en vigueur sont au moins égaux à ceux du département où l'emploi du travailleur était primitivement prévu.

L'accord relatif au recrutement de travailleurs italiens pour les mines belges prévoit que les travailleurs recrutés reconnus inaptes au travail de fond au moment de l'examen médical subi de leur engagement à la mine peuvent, selon leur désir, être replacés dans d'autres secteurs déficitaires d'activité économique, ou rapatriés en Italie dans les 15 jours aux frais du charbonnage employeur.

6) Contrat de travail

a) La plupart des accords de recrutement prévoient que les candidats choisis devront recevoir avant leur départ un contrat de travail fixant leurs conditions d'emploi, le plus souvent établi selon des modèles joints à l'accord. Il est généralement stipulé que le travailleur doit recevoir une traduction du contrat et parfois qu'outre son contrat l'ouvrier recevra également un guide et une carte bilingue pour les réclamations éventuelles qu'il désirerait adresser aux autorités compétentes.

b) Passeports, visas, permis de travail

Quelques accords contiennent des dispositions relatives à la délivrance de passeports, visas ou permis de travail tendant à donner des facilités administratives aux travailleurs émigrants.

7) Période d'adaptation

a) Adaptation professionnelle

Les accords Belgique-Italie et Belgique-Allemagne stipulent que l'intéressé bénéficie lors de la mise au travail d'une période d'initiation organisée par les associations charbonnières.

Il est également prévu que les règlements d'atelier doivent être affichés dans la langue maternelle des mineurs immigrés et que des interprètes doivent être désignés en nombre suffisant (également accord Italie-Pays-Bas).

L'accord Italie-Pays-Bas stipule que les mines néerlandaises donneront aux ouvriers italiens la formation professionnelle nécessaire.

b) Adaptation sociale

L'accord Allemagne-Italie précise que les autorités compétentes des deux pays rechercheront dans un esprit de bienveillance si des représentants des organisations sociales et religieuses italiennes en collaboration avec des représentants des organisations allemandes correspondantes ne pourraient pas faciliter l'adaptation des travailleurs italiens à leur nouvelle condition d'existence.

c) Avantages pécuniaires

L'accord France-Italie stipule que le gouvernement français assure à chaque travailleur italien introduit en France des indemnités en espèces et, pour le mineur, en plus un équipement complet.

L'accord Pays-Bas-Italie prévoit que l'ouvrier italien recevra également une indemnité en espèces après son arrivée.

8) Salaires, conditions de travail

Certains accords contiennent des dispositions relatives aux conditions salariales et aux conditions de travail prévoyant l'égalité de traitement des travailleurs immigrés et des travailleurs nationaux.

9) Conditions de vie et de logement

L'accord Belgique-Italie stipule que le gouvernement belge interviendra auprès des charbonnages pour que des centres destinés aux travailleurs italiens soient organisés par les charbonnages, que le prix de la pension en phalanstère sera fixé après consultation de la Commission mixte italo-belge, enfin que le gouvernement belge mettra en oeuvre tous les moyens dont il dispose pour que les charbonnages belges assurent aux ouvriers italiens un logement convenable et une nourriture conforme à leurs habitudes alimentaires et fixera les conditions auxquelles doivent répondre les phalanstères des charbonnages.

L'accord France-Italie prévoit que le gouvernement français prendra les dispositions nécessaires pour que les travailleurs trouvent en France le meilleur accueil, notamment en ce qui concerne les conditions de logement, l'organisation des cantines et de l'assistance sociale.

L'accord Pays-Bas-Italie stipule que les mineurs italiens seront logés dans des logements confortables et qu'ils seront logés séparément des ouvriers d'autre nationalité, et fixe le prix de la pension complète dans les logements pour mineurs.

10) Transferts de fonds

La plupart des accords d'émigration réglementent les transferts de fonds opérés par les travailleurs émigrés vers leur pays d'origine.

Ces dispositions sont généralement dépassées à l'heure actuelle.

En Belgique et au Luxembourg il n'existe plus de limitations pour le transfert des salaires à l'étranger.

En Allemagne seuls les montants excédant une valeur de 3.000 DM mensuellement ou 36.000 DM annuellement sont soumis à une autorisation de contrôle des autorités supérieures des finances du Land; ces autorisations sont toutefois accordées régulièrement.

Aux Pays-Bas le transfert des salaires à l'étranger n'est soumis à aucune condition ni restriction sous réserve que ledit transfert ne soit pas destiné à la zone dollar.

En France, les travailleurs allemands entrés en France après le 1^{er} janvier 1946, les travailleurs italiens entrés à partir du 1^{er} mars 1946, ainsi que les travailleurs belges et luxembourgeois peuvent transférer, s'ils ont leur famille dans le pays d'origine, 60 % de la rémunération nette en espèces, s'ils n'ont pas leur famille dans le pays d'origine, 30 %, sans pouvoir dépasser un plafond mensuel maximum de 75.000 fr;

les travailleurs néerlandais peuvent transférer 20 % de la rémunération nette;

les travailleurs allemands entrés avant le 1^{er} janvier 1946 et les travailleurs italiens entrés avant le 1^{er} mars 1946 peuvent envoyer des secours à leur famille, le montant de chaque transfert étant au maximum de 25.000 fr.

11) Terminaisons de contrats — changements d'emploi

Diverses dispositions règlent dans certains accords la situation de l'ouvrier lors de la fin du contrat ou lors d'un changement d'employeur, dans l'un et l'autre cas en respectant évidemment les dispositions relatives à l'octroi du permis de travail.

Les raisons pour lesquelles l'ouvrier peut être congédié sont parfois indiquées en détail.

Luxembourg-Italie: durant le séjour au Luxembourg, le contrat peut être reporté par l'Office National du Travail sur un autre employeur si l'O.N.T. juge les conditions de travail défavorables pour le travailleur. L'O.N.T. peut également résilier le contrat si les conditions d'hygiène ne sont pas remplies ou si le travailleur n'est pas capable d'exécuter les travaux pour lesquels il est engagé ou s'il fait preuve de mauvaise volonté.

En cas de résiliation du contrat par la faute de l'employeur, l'O.N.T. fera tout son possible pour procurer au travailleur italien un nouvel emploi correspondant à sa qualification professionnelle. L'intéressé conserve ses droits acquis vis-à-vis de l'ancien employeur et sera libre d'accepter ou non le nouvel emploi.

Belgique-Italie: En cas de rupture volontaire du contrat par le travailleur le charbonnage fait signer à l'ouvrier italien une pièce par laquelle il déclare vouloir rompre son contrat. L'intéressé doit se présenter à l'administration communale qui lui délivre un sauf-conduit valable pour 48 heures et permettant de quitter la Belgique.

Après l'expiration normale du contrat, l'intéressé ne peut rester en Belgique que comme mineur du fond; après 5 ans de travail régulier dans les mines, il peut demander à être occupé dans n'importe quelle profession ainsi que son épouse et ses enfants mineurs d'âge qui auront résidé en Belgique pendant 5 ans.

Les mineurs déclarés inaptes au travail du fond sont à leur choix replacés dans d'autres secteurs ou rapatriés en Italie aux frais du charbonnage, à condition que le rapatriement intervienne, sauf cas de force majeure, 15 jours au plus tard après la constatation de l'inaptitude par le médecin du charbonnage. Les travailleurs reconnus inaptes peuvent profiter de la possibilité de remplacement pendant une durée maximum de 10 jours ouvrables suivant la date de la déclaration d'inaptitude.

Pays-Bas-Italie: Lorsque la durée de validité du contrat de travail est terminée, quelles qu'en soient les raisons, les intéressés sont rapatriés aux frais de l'employeur.

France-Italie: Les travailleurs italiens dont les familles ont été introduites régulièrement en France peuvent obtenir le renouvellement de leur autorisation de travail, soit pour la même profession et le même département, soit, en cas d'empêchement résultant d'une situation sérieuse du marché de l'emploi, pour une autre activité professionnelle, si possible dans la ville ou la région de leur choix. Cet arrangement prévoit également que les autorités françaises examineront avec bienveillance, compte tenu du marché de l'emploi, les demandes de renouvellement d'autorisation de travail, de changement de profession et de changement de département présentées par des travailleurs italiens résidant en France de façon ininterrompue depuis plus de 5 ans. Elles feront également leur possible pour reclasser les travailleurs qui, leur carte de travail étant encore en cours de validité, se trouveraient privés de leur emploi par l'application des dispositions de la loi du 10 août 1932 (limitant le pourcentage de travailleurs étrangers à employer dans les entreprises françaises).

12) Migrations des familles des travailleurs

Certains accords prévoient que les travailleurs migrants peuvent être rejoints par leur famille sous réserve que celle-ci puisse être convenablement logée.

13) Frais de rapatriement

Plusieurs accords contiennent des dispositions concernant les frais de rapatriement.

Certains prévoient que les employeurs et les travailleurs peuvent convenir entre eux du remboursement des frais de voyage; d'autres stipulent que les frais de transport du voyage retour sont supportés par l'employeur (parfois sous réserve que l'emploi ne se termine pas pour des raisons imputables au travailleur).

